

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam dekade terakhir ini, sangat berpengaruh terhadap seluruh kegiatan organisasi. Dengan demikian, kebutuhan akan data dan informasi dalam suatu organisasi sangat penting dan mendorong setiap organisasi untuk mengolah data dengan cepat, lengkap dan akurat agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Seperti kita ketahui, bahwa informasi merupakan sumber daya yang penting secara strategis karena dengan adanya informasi organisasi dapat membuat berbagai laporan dan dapat digunakan sebagai bahan pemikiran dan bahan pertimbangan untuk perencanaan yang akan datang. Kita juga dapat melihat bagaimana suatu organisasi mengelola sumber daya yang dimilikinya. Organisasi akan mengumpulkan data yang dibutuhkan dan kemudian akan diproses menjadi informasi yang berguna, sehingga orang yang bekerja di dalam organisasi akan menerima informasi tersebut dalam bentuk yang tepat dan dapat memanfaatkannya pada saat yang tepat. Oleh sebab itu, dibutuhkan suatu sistem informasi yang selain dapat melakukan semua pengolahan data untuk fungsi manajemen dapat juga digunakan dalam pengambilan keputusan. Gagasan informasi yang demikian itulah yang dikenal dengan sistem informasi manajemen. Sistem informasi manajemen adalah sistem informasi yang selain melakukan semua pengolahan transaksi yang diperlukan oleh suatu organisasi, juga memberikan dukungan informasi dan pengolahan untuk fungsi manajemen dan proses pengambilan keputusan. Sebagaimana dikemukakan oleh Gordon B. Davis (1993: hlm 3) bahwa :

Sistem informasi manajemen adalah sebuah sistem manusia atau mesin yang terpadu (*integrated*), untuk menyajikan informasi guna mendukung fungsi operasi, manajemen dan pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi. Sistem ini menggunakan perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*) komputer, prosedur pedoman, model manajemen dan keputusan dan sebuah database.

Setiap lembaga pemerintah dari ruang lingkup besar hingga kecil dituntut harus memiliki suatu bidang atau divisi yang secara khusus menangani sistem informasi manajemen dalam memenuhi kebutuhan lembaga. Hal ini di dasari oleh Keputusan Menteri Dalam Negeri No.17 tahun 2000 disebutkan bahwa :

“Sistem Informasi Manajemen merupakan suatu totalitas terpadu yang terdiri dari perangkat pengolah meliputi pengumpul prosedur, tenaga pengolah dan perangkat lunak, perangkat penyimpanan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, saling ketergantungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi pegawai”.

Dengan adanya sistem informasi manajemen ini diharapkan dapat memberikan data secara tepat dan akurat setiap waktu diperlukan oleh pengambil keputusan untuk mencapai tujuan organisasi.

Tahun-tahun belakangan ini, ada dua pengaruh yang berdampak pada sistem informasi manajemen yang dilakukan organisasi. Pertama, peraturan pemerintah menyadarkan manajemen puncak akan perlunya sistem informasi manajemen berbasis komputer. Kedua, penggunaan komputer akan memudahkan dan menghemat waktu pekerjaan. Kedua pengaruh ini telah meningkatkan fungsi dan keberadaan sistem informasi manajemen berbasis komputer ini pada level manajemen strategis.

Menelusuri perkembangan komputer yang penggunaannya semakin luas, menjadikan komputer sebagai alat bantu yang sangat dibutuhkan untuk kemajuan suatu organisasi, salah satunya adalah berkaitan dengan pengolahan data. Komputer

Ridwan Nur Arifin, 2019

**PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN BERBASIS KOMPUTER DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dirumuskan di dalam sistem informasi manajemen (SIM) sebagai perlengkapan elektronik yang mengolah data, mampu menerima memasukkan dan keluaran, memiliki kecepatan yang tinggi, ketelitian yang tinggi dan mampu menyimpan instruksi-instruksi untuk memecahkan masalah. Komputer dapat melaksanakan kebanyakan jenis pengolahan informasi yang dapat dilaksanakan oleh manusia dengan lebih cepat dan tingkat kesalahan yang lebih sedikit. Komputer dapat membaca ratusan *record* dalam waktu yang singkat, dapat menyimpan jutaan *record* untuk kemudian dapat diperoleh kembali dalam seketika.

Penerapan sistem informasi manajemen berbasis komputer menjadi kebutuhan mutlak dan dapat memberikan keunggulan kompetitif sehingga mendapat prioritas yang tinggi bagi manusia.

Adapun tujuan dari sistem informasi manajemen berbasis komputer (*computer based management information system*) di dalam suatu organisasi adalah :

1. Dapat meningkatkan kinerja dalam rangka menunjang kegiatan organisasi.
2. Menunjang pengolahan informasi secara terpadu.
3. Dapat menyimpan data dan informasi lebih baik, aman, rapih dan dapat menghemat ruang.

Beberapa hal yang harus diketahui dalam memanfaatkan teknologi informasi yaitu kecepatan akses jaringan menjadi hal yang sangat penting di dalam perkembangan teknologi informasi. Ada dua hal yang harus diperhatikan dalam pemanfaatan teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu: Perlu adanya infrastruktur yang kuat dan berkesinambungan; Sumber daya manusia yang professional.

Dengan menggunakan teknologi informasi dalam dunia pendidikan, dan didukung oleh kepemimpinan yang kuat akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan semakin mempercepat proses menjadi lebih aktif, kreatif, inovatif, dan

Ridwan Nur Arifin, 2019

PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN BERBASIS KOMPUTER DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kompetitif. Dikemukakan Gibson, et al. (1996, hlm. 39), ada tiga variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, salah satunya adalah “variabel Organisasional, yang terdiri atas: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan”. Dari sekian banyak faktor penentu kinerja pegawai, nampaknya kepemimpinan merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. ‘Menurut Robbins (1998) gaya kepemimpinan memiliki hubungan langsung terhadap kinerja karyawan’. Demikian pula hasil studi yang dilakukan Yammario et.al, Humphreys, dan Bass et.al, menyatakan bahwa ‘kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan’ (dalam Mariam, 2009, hlm.2). Kemudian penelitian yang dilakukan ‘Elonkov, (2000), Borrill, et al (2005), Waldman et al, (2005), dan Ogbonna and Harris, (2000) menyimpulkan juga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja’ (dalam Guterres, Supartha, dan Subudi, 2014, hlm. 640).

Secara sederhana, kepemimpinan dapat diartikan sebagai upaya seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku sesuai dengan yang diinginkan. Kepemimpinan memiliki peran strategis dalam organisasi, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh faktor kepemimpinan. Dikemukakan Sagala (2009, hlm. 145) bahwa “aspek kepemimpinan merupakan salah satu penjelas yang paling populer untuk keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, artinya suatu organisasi jika dinyatakan berhasil atau gagal faktor penentu utamanya adalah faktor kepemimpinan”.

Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam organisasi, maka tidak salah jika ada yang mengatakan bahwa inti dari organisasi dan manajemen adalah kepemimpinan, karena pemimpinlah yang menentukan hitam putihnya organisasi, menentukan arah dan tujuan yang hendak dicapai, tegasnya keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Berkaitan dengan hal ini, Siagian (1989, hlm. 36) menyatakan bahwa: Kepemimpinan

merupakan inti daripada manajemen, karena kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat, manusia dan alat-alat lainnya dalam suatu organisasi. Sukses atau gagalnya pencapaian tujuan suatu organisasi sangat besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan daripada orang-orang yang diserahkan memimpin organisasi tersebut.

Banyak definisi mengenai kepemimpinan yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, tergantung pada perspektif yang digunakan. Terry (dalam Sagala, 2009, hlm.144), mengungkapkan bahwa “kepemimpinan adalah hubungan antara seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin”. Kemudian, House et.A1, (dalam Yulk, 2005, hlm. 4) mendefinisikan kepemimpinan sebagai “kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi”. Berdasarkan beberapa definisi kepemimpinan seperti dikemukakan di atas dapat dipahami bahwa sebenarnya konsep kepemimpinan bermuara pada pertanyaan gaya kepemimpinan manakah yang paling efektif?. Namun demikian, tidak mudah untuk mendeskripsikan kepemimpinan yang efektif karena banyak variabel yang mempengaruhi antara lain seperti pemimpin itu sendiri, pengikut, dan konteks atau situasi organisasi.

Seorang pemimpin harus memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan teknologi informasi yang dituangkan dalam kebijakan yang diambilnya dan dipandang dapat menjadi salah satu solusi yang efektif dan efisien dalam pengelolaan manajemen modern.

Perbaikan kualitas lembaga atau institusi tidak terlepas dari peran kepala lembaga sebagai pemegang kebijakan yang mampu menjadi motor penggerak bagi semua sumber daya secara lebih spesifik kepala lembaga dituntut untuk mampu menggerakkan pegawai secara efektif, membina hubungan baik antar warga lembaga

Ridwan Nur Arifin, 2019

PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN BERBASIS KOMPUTER DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

agar terciptanya suasana kondusif, menggairahkan, produktif, kompak serta mampu melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, dan pengevaluasian terhadap berbagai kebijakan dan perubahan yang dilakukan secara efektif dan efisien yang semua diarahkan untuk menghasilkan produk atau kinerja yang produktif.

Keberhasilan dalam upaya mengembangkan kinerja pegawai juga sangat ditentukan oleh kepala lembaga mulai dari merencanakan, melaksanakan, mengawasi atau mengendalikan serta menyelaraskan semua sumber daya manusia dan non manusia. Pegawai mempunyai peranan dalam mentransformasikan input kegiatan kerja sehingga menghasilkan output yang baik tentunya dengan proses yang baik pula seperti kegiatan kerja yang sesuai dengan standar operasional prosedur, dan adanya sarana dan prasarana penunjang seperti sistem informasi manajemen yang baik, sehingga diharapkan adanya peningkatan produktifitas kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan unsur pokok dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya menurut aturan yang berlaku yang sesuai dengan tujuan dan standar organisasi yang bersangkutan.

Seperti halnya yang dikemukakan oleh John W. Atkinson yang dikutip oleh Wibowo (2007: hlm 99) mengemukakan bahwa: “Kinerja merupakan fungsi motivasi dan kemampuan”. Dengan demikian, model persamaan kinerja = f (motivasi, kemampuan).

Secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja dari seorang pegawai yang diukur secara kualitas dan kuantitas.

Dengan semakin baik kinerja pegawai disuatu organisasi dapat menjadikan organisasi tersebut semakin tangguh mencapai tujuannya dan berbagai sasarannya. Dengan adanya penggunaan sistem komputerisasi, maka suatu organisasi semakin

mampu berperan dengan tingkat kinerja yang tinggi dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan data dan informasi untuk unit-unit fungsional organisasi pemerintah.

Pusdik Intelkam Polri merupakan satuan pendidikan dalam melatih pegawai Polri dan ditekankan pada upaya dalam membina ketenteraman ketertiban masyarakat (tramtibmas), memberi peringatan dini dan penanggulangan pemeliharaan tramtibmas. penegakan peraturan daerah (perda) yang harus ditaati oleh semua pihak dengan kewenangan prosedural. Upaya ini diwujudkan dalam bentuk sistem perlindungan masyarakat, dimana kepentingan masyarakat sebagai hal yang utama. Kepentingan utama dimana pendekatan pengayoman, pencegahan, pembinaan hingga penindakan atas pelanggaran peraturan yang berlaku dalam masyarakat.

Memenuhi harapan masyarakat atas upaya perlindungan dan ketertiban, merupakan tantangan tersendiri bagi kelembagaan Polri, khususnya aparat/petugas Polri itu sendiri dalam memenuhi tugas pokok dan fungsinya. Dimana perlu didukung oleh kualitas sumber daya optimal, anggaran operasional dan sarana prasarana aparat Polri yang memadai.

Sumber daya manusia, anggaran operasional dan sarana prasarana aparat memiliki sisi lemah terutama berkenaan dengan kemampuan *skill* dan manajerial khususnya pemahaman, pendalaman pengetahuan indikator aspek hukum dalam menjalankan tugas-tugas di lapangan. Faktor-faktor penyebab utamanya adalah minimnya kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh petugas Polri

Untuk menyelenggarakan tugas-tugas tersebut, kantor Pusdik Intelkam Polri Bandung memerlukan data dan informasi yang relevan, akurat agar dapat menyelenggarakan tugas-tugasnya dengan efektif.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Pegawai

| JABATAN STRUKTURAL | | |
|----------------------|-----------|-------------|
| Jumlah Pegawai | Nilai | Kategori |
| 7 | 423 – 467 | Sangat Baik |
| 2 | 374 – 410 | Baik |
| JABATAN ADMINISTRASI | | |
| Jumlah Pegawai | Nilai | Kategori |
| 5 | 420 – 459 | Sangat Baik |
| 9 | 340 – 419 | Baik |
| 4 | 300 | Cukup Baik |
| JABATAN FUNGSIONAL | | |
| Jumlah Pegawai | Nilai | Kategori |
| 38 | 420 – 472 | Sangat Baik |
| 18 | 370 – 419 | Baik |

Sumber : Diolah dari Pusdik Intelkam Polri Bandung, 2019

Pada tabel 1.1 penilaian kinerja pegawai di kantor Pusdik Intelkam Polri Bandung menunjukkan angka atau hasil yang baik, tidak ada kekurangan atau suatu masalah yang cukup signifikan. Akan tetapi, kenyataan yang ada terkadang berbanding terbalik dengan harapan. Karena, penilaian yang baik belum tentu memberikan pelayanan yang baik juga. Dengan jumlah pegawai sebanyak 83 orang seharusnya menjadi suatu jaminan bahwa akan tercipta layanan yang sangat baik kepada masyarakat khususnya dalam bidang keamanan dan ketertiban. Akan tetapi pada kantor Pusdik Intelkam Polri justru sebaliknya, dimana pelayanan yang dirasakan belum sepenuhnya sesuai dengan harapan.

Permasalahan belum optimalnya kinerja lembaga Pusdik Intelkam Polri seperti dikemukakan di atas, antara lain diduga disebabkan oleh lemahnya kinerja sumber

Ridwan Nur Arifin, 2019

*PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN BERBASIS KOMPUTER DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

daya manusia, salah satunya kinerja pegawai administrasi. Pegawai administrasi di Pusdik Intelkam Polri terdiri atas pegawai tetap, pegawai tidak tetap, dan pegawai negeri sipil (PNS) yang dipekerjakan. Ketika berdiskusi mengenai kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), sering memunculkan konotasi negatif dikalangan masyarakat. Buruknya kinerja PNS tersebut antara lain dapat dilihat dari pelayanan yang lambat dan berbelit, kompetensi dan disiplin kerja yang rendah, sehingga memunculkan jargon negatif seperti “jika dapat dipersulit, kenapa harus dipermudah”, “jika dapat di perlambat kenapa harus di percepat”, “jika dapat di permahal kenapa harus di permurah“. Rendahnya kinerja PNS juga mendapat perhatian dari pemerintah, seperti yang dikemukakan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi pada suatu kesempatan yang menyatakan bahwa sekitar 50 persen dari 4,7 juta PNS yang ada di Indonesia memiliki kualitas rendah. Hampir di setiap kantor pemerintahan atau instansi, kinerja pegawai negeri sipil sangat rendah. Dikemukakan Akhyar Effendi bahwa:

Diskusi tentang potret Pegawai Negeri Sipil di Indonesia dewasa ini sering berkisar pada diskursus rendahnya profesionalisme, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan dalam jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi, penilaian kinerja yang belum objektif, kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan ethos kerja yang masih rendah, penerapan peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen serta persoalan-persoalan internal PNS lainnya. Persoalan-persoalan di atas saling berkaitan dan cenderung belum menemukan solusi yang komprehensif. (www.stialan.ac.id, tanpa tahun, hlm. 1).

Masalah lain yang dihadapi oleh Pusdik Intelkam Polri adalah fasilitas yang canggih telah tersedia, tetapi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang bekerja hanya sedikit yang memiliki basic informasi dan teknologi menjadi penghambat bagi ketersediaan informasi yang memenuhi syarat, selain itu masih terdapat kekurangan terhadap pemahaman cara penggunaan komputer secara optimal, terlihat pula data-data yang diperlukan masih tersaji dalam bentuk buku dan tulisan tangan secara manual.

Dalam pengelolaan informasi modern, kemajuan teknologi informasi merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari, bergantung pada bagaimana pimpinan organisasi dalam hal ini kepala Pusdik Intelkam Polri menyikapinya. Hal ini terbukti dari bagaimana kepemimpinan yang diterapkan dan bagaimana seorang pemimpin berkomitmen untuk menerapkan teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Bertitik tolak dari pemikiran di atas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Kontribusi Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pusdik Intelkam Polri Bandung”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah penelitian yang dilakukan tidak keluar dari masalah-masalah yang dibahas. Ali, Muhammad (1987: hlm 36) mengemukakan bahwa rumusan masalah pada hakekatnya merupakan generalisasi deskripsi ruang lingkup masalah penelitian dalam pembatasan dimensi dan variabel yang tercakup didalamnya.

Bertitik tolak dari latar belakang yang telah diuraikan diatas dan untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang diteliti, agar tidak menimbulkan perbedaan penafsiran terhadap masalah yang diteliti, maka perlu adanya perumusan masalah.

Selanjutnya dalam penelitian ini masalah yang akan dibahas dirumuskan dalam beberapa rumusan masalah berbentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran sistem informasi manajemen berbasis komputer di Pusdik Intelkam Polri?

2. Bagaimana gambaran perilaku kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala Pusdik Intelkam Polri?
3. Bagaimanakah gambaran kinerja pegawai di Kantor Pusdik Intelkam Polri Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh sistem informasi manajemen (SIM) berbasis komputer terhadap kinerja pegawai di Pusdik Intelkam Polri?
5. Seberapa besar pengaruh perilaku kepemimpinan kepala Pusdik terhadap kinerja pegawai di Pusdik Intelkam Polri?
6. Seberapa besar pengaruh sistem informasi manajemen (SIM) berbasis komputer dan perilaku kepemimpinan kepala Pusdik terhadap kinerja pegawai di Pusdik Intelkam Polri?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh kejelasan mengenai pengaruh sistem informasi manajemen (SIM) berbasis komputer dan perilaku kepemimpinan kepala Pusdik terhadap kinerja pegawai di Pusdik Intelkam Polri.

1.3.2 Tujuan Khusus

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka secara khusus tujuan penelitian ini adalah :

- a. Memperoleh gambaran mengenai sistem informasi manajemen (SIM) berbasis komputer di Pusdik Intelkam Polri.
- b. Memperoleh gambaran mengenai perilaku kepemimpinan Kepala Pusdik di Pusdik Intelkam Polri.

- c. Memperoleh gambaran mengenai kinerja pegawai di Pusdik Intelkam Polri.
- d. Memperoleh seberapa besar pengaruh sistem informasi manajemen (SIM) berbasis komputer terhadap kinerja pegawai di Pusdik Intelkam Polri.
- e. Memperoleh seberapa besar pengaruh perilaku kepemimpinan Kepala Pusdik terhadap kinerja pegawai di Pusdik Intelkam Polri.
- f. Memperoleh seberapa besar pengaruh sistem informasi manajemen (SIM) berbasis computer dan perilaku kepemimpinan Kepala Pusdik terhadap kinerja pegawai di Pusdik Intelkam Polri.

1.4 Manfaat/Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian mengenai pengaruh sistem informasi manajemen (SIM) berbasis komputer dan perilaku kepemimpinan Kepala Pusdik terhadap kinerja pegawai ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan kajian untuk mengklarifikasi temuan-temuan atau hasil-hasil penelitian terdahulu terutama penelitian-penelitian mengenai sistem informasi manajemen (SIM) berbasis komputer, perilaku kepemimpinan dan kinerja pegawai di pusat pendidikan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi organisasi atau lembaga khususnya berkaitan dengan perilaku individu dalam organisasi atau lembaga pusat pendidikan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan sebagai berikut :

- a. Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi peneliti maupun pembaca lainnya untuk menjawab wawasan, pengetahuan, dan kemampuan dalam menganalisis sistem informasi manajemen (SIM) berbasis komputer, perilaku kepemimpinan, dan kinerja pegawai di lembaga pusat pendidikan.
- b. Bahan informasi bagi kepala Pusdik dan pegawai khususnya di Pusdik Intelkam Polri, untuk dapat memahami hal-hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai, sehingga faktor-faktor sistem informasi manajemen (SIM) berbasis komputer dan perilaku kepemimpinan kepala Pusdik dapat dijadikan acuan meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Masukan bagi Mabes Polri dalam memberikan penilaian sistem informasi manajemen (SIM) berbasis komputer dan perilaku kepemimpinan kepala Pusdik di Pusdik Intelkam Polri.

1.5 Struktur Organisasi Tesis

Untuk memudahkan pemahaman dan pemecahan masalah secara lebih terstruktur serta sistematis, maka tesis dalam penelitian ini terbagi dalam lima bab.

Bab I pendahuluan, dimulai dengan latar belakang yang menjelaskan dasar masalah yang diteliti, dilanjutkan dengan identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta struktur organisasi tesis.

Bab II kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian yang berisi penjelasan konsep/teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yakni posisi teoritik peneliti yang diturunkan dalam kerangka penelitian dan hipotesis. Dalam kajian pustaka pada penelitian ini diuraikan teori yang berkaitan dengan variable-

variabel yang diteliti yaitu sistem informasi manajemen (SIM) berbasis komputer, perilaku kepemimpinan kepala Pusdik dan kinerja pegawai.

Bab III metodologi penelitian yang menjabarkan secara rinci mengenai metode dan pendekatan penelitian, lokasi/tempat penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

Bab IV temuan dan pembahasan yang terdiri atas dua hal utama, yaitu pengolahan atas analisis data untuk menghasilkan temuan yang berkaitan dengan masalah penelitian, hipotesis, dan pembahasan atau analisis temuan.

Bab V kesimpulan dan rekomendasi yang menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian.